



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

wer kennt sie nicht, die frustrierende - aber häufig nicht vermeidbare - Situation: Interessante Aufträge können wegen Personalmangel nicht besetzt werden oder auch motivierte Bewerber müssen vertröstet werden, weil der passende Auftrag noch nicht akquiriert werden konnte. Auf besonderen Wunsch hin haben wir in den vergangenen Wochen diverse Auftragsanfragen an unsere Kunden weitergeleitet. Das erfreuliche und durchweg positive Feedback hat uns veranlasst, für den Bedarfsfall einen Sondernewsletter herauszugeben, bis dieser zum Start unserer schon gespannt erwarteten Kommunikationsplattform europersonal.com abgelöst werden wird. Für weitere Informationen steht Ihnen Frau Säljemar gerne unter kontakt@europersonal.com zur Verfügung.

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- Branchenbarometer
- Aus der Zeitarbeitspraxis
- Steuern und Sozialversicherung
- Sonstiges/Presselinks
- Büro- und Verwaltungsorganisation
- In eigener Sache ...
- Personal und Recht

BRANCHENBAROMETER



Ergebnisse des Mikrozensus 2006 - Leiharbeiter sind vor allem in Fertigungs- und Dienstleistungsberufen zu finden.

Der Arbeitsmarkt ist bezüglich seiner Beschäftigungsformen seit Jahren im Umbruch. Gerade der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Der folgende Beitrag liefert Zahlen zur Zeitarbeit, die 2006 erstmals in der im Mikrozensus integrierten Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU) mittels einer eigenen Frage erfasst wurde.

Das Ergebnis lässt darauf schließen, dass der Tätigkeitsschwerpunkt der Zeitarbeiter im sekundären, aber auch im tertiären Sektor liegt. [Mehr ...](#)

++ AUS DER ZEITARBEITSPRAXIS ++ ++ AUS DER ZEITARBEITSPRAXIS ++

Fairness-Abkommen für Leiharbeit in Metallbranche - Vereinbarung von Gewerkschaft und Arbeitgebern geschlossen

Mit einem bundesweit einmaligen Fairness-Abkommen sollen die Arbeitsbedingungen für rund 220.000 Leiharbeiter in mehreren Bundesländern schrittweise verbessert werden. Spitzenvertreter der Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche

und der Gewerkschaft IG Metall schlossen dazu am Freitag eine entsprechende Vereinbarung.

Es schaffe die Grundlage für faire Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer, hieß es in einer gemeinsamen Erklärung. Die Vereinbarung gilt für die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen. [Mehr ...](#)

Neue Mindestlöhne Maler- und Lackiererhandwerk ab 01.04.2008

(siehe auch proSoft-Newsletter vom 31.03.2008)

Höhe der Mindestlöhne Maler:	01.04.2005	01.04.2008
	bis 31.03.2008	bis 31.06.2009
in den alten Bundesländern (einschl. Berlin) – West – :		
-für „ungelernte Arbeitnehmer“	7,85 €	8,05 €
-für „gelernte Arbeitnehmer/Gesellen“	10,73 €	11,05 €
in den neuen Bundesländern – Ost – :		
-für „ungelernte Arbeitnehmer“	7,15 €	7,50 €
-für „gelernte Arbeitnehmer/Gesellen“	9,37 €	9,65 €

Entsendung von Ost nach West: Bei Entsendung aus den neuen Bundesländern auf Baustellen in die alten Bundesländer (inkl. Berlin) ist der dortige Mindestlohn einzuhalten.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT ... Aktuelles und Wissenswertes rund um die Themen Steuern und Sozialversicherung

Pflegezeitgesetz und Pflegerform tritt zum 01.07.2008 in Kraft

Eine Pflegeauszeit bis zu sechs Monaten und ein neuer Kündigungsschutz für Mitarbeiter - das sind die wesentlichen Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes. Ab dem 1.7.2008 müssen sich Arbeitgeber daher ganz neuen Herausforderungen im Betrieb stellen.

"Pflegeauszeit" vom Job

Der Gesetzgeber hat mit der Pflegereform ein Paket an Änderungen geschnürt, in das er nicht nur Änderungen in der Pflegeversicherung, sondern auch Änderung im Arbeitsrecht, das Pflegezeitgesetz, verpackt hat.

Und die Änderungen im Arbeitsrecht haben es durchaus in sich. Sie bringen für den Arbeitgeber einschneidende Veränderungen in Bezug auf die Personalplanung, Kündigungsschutz sowie befristete Arbeitsverhältnisse.

Was kommt ab dem 1. Juli auf Arbeitgeber zu?

1. Neue Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer

Das Pflegezeitgesetz will Beschäftigte dabei unterstützen, wenn in Ihrer Familie ein Pflegefall eintritt und sie eine entsprechende Pflege organisieren bzw. diese selber für eine gewisse Zeit übernehmen wollen. Für die Pflegebedürftigkeit reicht

Deshalb haben Beschäftigte Anspruch auf zwei unterschiedliche Ansprüche auf Freistellungen:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen:

Anspruch auf unbezahlte, kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen besteht im Falle einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen. Berufstätige sollen in einem solchen Fall die Möglichkeit haben, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen oder ihre Angehörigen zunächst kurzfristig selbst zu Hause zu versorgen, bis diese in einer geeigneten Pflegeeinrichtung untergebracht werden können.

Besonders brisant für Betriebe: Der Beschäftigte muss keine „Vorwarnzeit“ einhalten, das bedeutet, er kann von jetzt auf gleich die Auszeit in Anspruch nehmen.

Pflegezeit bis zu sechs Monaten:

Zum anderen besteht ein Anspruch auf Gewährung einer bis zu sechsmonatigen „Pflegezeit“. Im Unterschied zum Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung, besteht dieser Anspruch jedoch nur in Unternehmen mit regelmäßig mehr als fünfzehn Beschäftigten. Auch der Anspruch auf Pflegezeit setzt voraus, dass eine Pflegesituation eines nahen Angehörigen vorliegt. Der Beschäftigte muss den Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Wichtig für Arbeitgeber: Die Inanspruchnahme der Pflegezeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Der Beschäftigte muss seinen Pflegezeitwunsch lediglich spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich ankündigen.

2. Neuer, besonderer Kündigungsschutz

Weiterhin enthält das Gesetz ein Verbot des Arbeitgebers, Kündigungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche auszusprechen.

Eine Kündigung, die ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis zur Beendigung der Freistellungszeiträume ausgesprochen wird, ist unwirksam.

Die besondere Brisanz: Der Kündigungsschutz gilt auch für Beschäftigte, die ansonsten keinen Kündigungsschutz hätten, z. B. weil die „Wartezeit“ bis zum Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes noch nicht vorüber ist oder z. B. für arbeitnehmerähnliche Personen, die auch keinen allgemeinen Kündigungsschutz genießen würden.

3. Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Einstellung einer Vertretung während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit gilt als sachlicher Grund i. S. d. § 14 TzBfG.

Quelle: Haufe Personal 25.04.2008



Arbeitnehmer können nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung keine Berichtigung mehr verlangen

Nach der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung können Arbeitnehmer keine Berichtigung der Bescheinigung mehr verlangen. Das folgt aus der Funktion der Bescheinigung als Beweispapier über den Lohnsteuerabzug, so wie er tatsächlich stattgefunden hat. Ein unzutreffender Lohnsteuerabzug kann daher mit Einwendungen gegen die Lohnsteuerbescheinigung nicht mehr rückgängig gemacht werden. [Mehr ...](#)

Sie beschäftigen freie Mitarbeiter? Wichtiges zur Verjährung von Lohnsteuer- und Haftungsansprüchen (BFH)

Nach Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung im Anschluss an eine Lohnsteuerprüfung darf ein neuer Haftungsbescheid nur unter der Voraussetzung des § 173 Abs. 2 AO ergehen.

Hintergrund: Ein Gartenbaubetrieb setzte zur Erledigung einzelner Aufträge regelmäßig selbständige Landwirte. Diese Vorgänge wurden in Lohnsteuerprüfungen für die Jahre 1987 bis

1997 nicht aufgegriffen. Bei den Lohnsteuerhaftungsbescheiden, die aufgrund anderer Vorgänge nach der Lohnsteuerprüfung ergangen waren, war der Vorbehalt der Nachprüfung aufgehoben worden. Nach einer 1998 und 1999 durchgeführten Steuerfahndungsprüfung sah das Finanzamt die beschäftigten Landwirte als Arbeitnehmer an und nahm den Gartenbaubetrieb für nicht abgeführte Lohnsteuer für die Jahre 1989 bis 1998 in Haftung. Das Finanzgericht hob den Haftungsbescheid für die Zeit von 1989 bis November 1992 wegen Festsetzungsverjährung auf. Im Übrigen wies es die Klage ab.

Entscheidung des BFH:

Der BFH bestätigte die Auffassung des Finanzgerichts, dass die Voraussetzungen für eine Haftungsinanspruchnahme gemäß § 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG dem Grunde nach vorgelegen haben und das Finanzamt für die Zeit von Dezember 1992 bis 1998 einen Haftungsbescheid erlassen durfte.

Nach dem dafür maßgeblichen Gesamtbild der Verhältnisse hat das Finanzgericht die Landwirte als Arbeitnehmer des Gartenbaubetriebs beurteilt, für die Lohnsteuer hätte einbehalten und abgeführt werden müssen.

Diese Würdigung des Tatsachengerichts hat der BFH als möglich und deshalb für ihn bindend angesehen. Dem Erlass des Haftungsbescheids stand die Änderungssperre des § 173 Abs. 2 AO nicht entgegen, weil die Lohnsteuer leichtfertig verkürzt worden war. Diese Würdigung durch das Finanzgericht hat der BFH revisionsrechtlich ebenfalls nicht beanstandet. Die Festsetzungsfrist für den Erlass des Haftungsbescheids, die nicht endet vor Ablauf der Festsetzungsfrist für die nicht abgeführten Lohnsteuern (§ 191 Abs. 3 Satz 4 1. Halbsatz AO), war noch nicht abgelaufen.

Die Festsetzungsfrist für leichtfertig verkürzte Lohnsteuern beträgt fünf Jahre (§ 169 Abs. 2 Satz 2 AO); sie begann für die Lohnzuflüsse von Dezember 1992 bis November 1993 jeweils mit Ablauf des Jahres 1993 (§ 170 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AO) und hätte am 31.12.1998 geendet.

Da zwischenzeitlich (im Mai 1998) die Steuerfahndungsprüfung begonnen hatte, trat jedoch die Ablaufhemmung nach § 171 Abs. 5 Satz 1 AO ein. Entsprechendes gilt für die Haftungsfestsetzungsfrist für Lohnzuflüsse ab Dezember 1993.

(BFH, Urteil v. 7.2.2008, VI R 83/04; veröffentlicht am 26.3.2008); Quelle: Haufe Steuern 30.03.2008

BÜRO- UND VERWALTUNGSORGANISATION

DIN-Lexikon – über A wie Anrede bis Z wie Zahl schnell und übersichtlich informiert

DIN-Lexikon - Über A wie Anrede bis Z wie Zahl schnell und rechtssicher informiert

Adressiere ich den Brief mit "Herrn" oder "Herr"? Wie gebe ich Postfachnummern oder Bankleitzahlen korrekt an?

Grüßeln Sie nicht lange nach: Im übersichtlichen sekretaria.de-Lexikon finden Sie schnell alle relevanten Antworten für Ihre Fragen zur DIN 5008 - von Abkürzungen bis zur Setzung von Zeitangaben. Zum Online_Lexikon gelangen Sie [hier](#) ...

SONSTIGES / PRESSELINKS

Einführung der steuerlichen Identifikationsnummer später als ursprünglich geplant

Für das Besteuerungsverfahren der natürlichen Personen wird im Jahr 2008 die steuerliche Identifikationsnummer (IdNr.) nach § 139b Abgabenordnung eingeführt. Die IdNr. wird zunächst nur für die Einkommensteuer gelten.

Entgegen früheren Ankündigungen wird die IdNr. nicht ab 2. Januar 2008 sondern ab einem späteren Zeitpunkt den Bürgern in einem Anschreiben des Bundeszentralamtes für Steuern (BZSt) mitgeteilt. Wegen der Vielzahl der bundesweit zu versendenden Mitteilungen wird der Versand aller Mitteilungen nicht zu einem bestimmten Stichtag

erfolgen, sondern wird über einen gewissen Zeitraum (bis zu 3 Monaten) andauern. Die Finanzämter sind an der Vergabe der IdNr. nicht beteiligt, sie können auch keinen Einfluss auf die IdNr. nehmen und werden nicht vor der Mitteilung an die Bürger von der IdNr. in Kenntnis gesetzt. Es wird daher gebeten von Rückfragen bei den Finanzämtern abzusehen.

Erläuterungen zur IdNr. werden in dem Anschreiben des Bundeszentralamtes für Steuern enthalten sein. Derzeit ist die Angabe der bisherigen Steuernummer auf allen Formularen noch ausreichend.

Quelle: Firmenpraxis@redmark.de 27.03.2008

IN EIGENER SACHE ...

+ + proSoft bietet Server-Hosting an + +

Zusätzlich zu den gewohnt guten Dienstleistungen der Firma proSoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG wird das Kundenangebot durch einen weiteren Servicebereich vergrößert.

proSoft-Kunden können ab sofort Ihren Server extern aufstellen und betreuen lassen. Dies ist nicht nur äußerst komfortabel, sondern bringt auch Kostenersparnis mit sich.

Im Einzelnen bedeutet das für Sie:

Ihre Clients (Arbeitsplätze) greifen einfach über Remotedesktop zu; leichter Zugriff über Internet-Explorer (im Homeoffice, beim Kunden, im Urlaub usw.). Desweiteren werden sämtliche Druckerinstallationen übernommen und die lokalen Laufwerke eingebunden.

Ein problemloser Betrieb der nötigen Dienste wird gewährleistet. Außerdem wird die Funktionalität des Servers und der einzelnen Dienste überwacht – inkl. der Netzverfügbarkeit des Rechen-

zentrums und aller Hardwarekomponenten des Servers. Die Wartung und Pflege der eingesetzten Serverhardware und Serversoftware, alle Sicherheitskonfigurationen sowie Updates und Patches sind selbstverständlich inbegriffen.

Vorteile für Sie:

- kein Administrationsaufwand
- kein Datenklau mehr möglich
- kein Aufrüsten oder Austauschen von Arbeitsplatzrechnern nötig
- alle MSOffice-Lizenzen inbegriffen

Weiterführende Informationen und noch mehr Vorteile erhalten Sie kostenfrei unter:

e-Mail: hosting@prosoft.org
 +49 (0) 700 PSHOSTING
 +49 (0) 700 77467846



für alle proSoft®-Kunden:

Neue Durchwahl Service- & Supportcenter

{ +49 (941) 7 888 777



PERSONAL & RECHT

Agentur für Arbeit positioniert sich neu: Aufhebungsvertrag wird für Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer wieder attraktiver

Bis vor kurzem war der Aufhebungsvertrag kaum noch eine realistische Alternative zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Oft waren Arbeitgeber gezwungen, ein Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zu kündigen, obwohl sie einer einvernehmlichen Regelung mit ihren Mitarbeitern bei Zahlung einer angemessenen Abfindung gern den Vorzug gegeben hätten.

Der Grund: Die Arbeitnehmer mussten befürchten, die zuständige Agentur für Arbeit werde eine Sperrzeit verhängen. Dies hat zur Folge, dass der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld 12 Wochen ruht und darüber hinaus sich die Anspruchsdauer um ein Viertel mindert. Statt 12 Monate würde der Arbeitslose zum Beispiel nur neun Monate Arbeitslosengeld erhalten.

Arbeitsverwaltung wie Bundessozialgericht vertreten die Auffassung, der Arbeitnehmer trage bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages aktiv zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses und damit zu seiner späteren Arbeitslosigkeit bei, so dass der Sperrzeitatbestand erfüllt sei.

Nun erfolgte jedoch endlich eine Kehrtwende der Arbeitsverwaltung, veranlasst durch die Annullierung des Bundessozialgerichts im Jahr 2006, seine restriktive Rechtsprechung zu lockern. Die Bundesagentur für Arbeit änderte ihre internen Verwaltungsvorschriften und definierte den sperrzeitrelevanten Tatbestand neu.

Nach der aktuellen Fassung der Durchführungsanweisung 144.100 ff. (Stand 12/2007) verhängt die Arbeitsverwaltung nach dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages wegen des Vorliegen eines wichtigen Grundes keine Sperrzeit mehr, wenn

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt hat,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrages geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre,
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre,
- eine Abfindung zwischen 0,25 und 0,5 Monatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Der Text der Dienstanweisung ist auf der Website der Agentur für Arbeit nachzulesen. Bei der Gestaltung eines Aufhebungsvertrages beziehungsweise einer Abwicklungsvereinbarung, die einer Kündigung unmittelbar nachfolgt, sind diese Punkte unbedingt zu beachten.

Sollte die Marge für die Abfindung unter- oder überschritten werden, müssen Arbeitnehmer damit rechnen, dass eine Überprüfung durch die

Agentur für Arbeit stattfindet, die im schlimmsten Falle zur Verhängung einer Sperrzeit führen kann. Mit dieser Neupositionierung der Agentur für Arbeit wird der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer wieder attraktiver.

Arbeitgeber haben die Chance, schnell Rechtssicherheit zu erhalten, ohne riskieren zu müssen, dass der Arbeitnehmer ein Kündigungsschutzverfahren führt und das Arbeitsverhältnis erst vor Gericht durch Abschluss eines Vergleiches endet.

Die Arbeitnehmer müssen nicht mit sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen rechnen und haben ebenfalls schnell Sicherheit und die Chance, sich aus einer ungekündigten Stellung auf eine neue Tätigkeit zu bewerben. Quelle: Channelpartner.de 31.03.2008

Sonntagsarbeit aus Glaubensgründen verweigert - Kündigung?

Ein Arbeitnehmer wird in eine Zwangslage versetzt, wenn er für Sonntagsschichten eingesetzt wird, als Baptist aber nicht über den Sonntag, der "Gott gehöre", verfügen kann. Diese Kollision der Glaubensfreiheit des Arbeitnehmers mit der unternehmerischen Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers ist im Wege der praktischen Konkordanz aufzulösen.

Da keine umfassende Verhinderung des Arbeitnehmers vorliegt, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ist es für den Arbeitgeber zumutbar, ihn nur für Schichten außerhalb von Sonntagen einzuteilen. Dies gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss nicht mit Sonntagsschichten rechnen musste.

Eine Arbeitsverweigerung an Sonntagen berechtigt daher weder zur verhaltens- noch zur personenbedingten Kündigung.

Quelle: AnwaltOnline 01.04.08

Mehrfachbeschäftigung - Mitarbeiter dürfen Tätigkeiten verschweigen – Urteil gilt jedoch nicht für Minijobs

Mehrfachbeschäftigung kommt gerade bei Teilzeitkräften sehr häufig vor. Stellen Sie einen solchen Mitarbeiter ein und er verschweigt Ihnen die Mehrfachbeschäftigung, berechtigt Sie das jedoch noch lange nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages. [Mehr ...](#)

In Ergänzung zu unserem Newsletter-Beitrag der letzten Ausgabe:

Praktische Auswirkungen des Gesetzes zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes

Mit Wirkung zum 01.04.2008 ist das „Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) und des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG)“ in Kraft getreten. Die Reform des ArbGG soll dabei u.a. dazu

dienen, Verfahren vor den Arbeitsgerichten zu beschleunigen. Die Änderungen sind eher unspektakulär. Erwähnenswert ist, dass es nun möglich ist, den Arbeitsort eines Beschäftigten als Gerichtsstand zu wählen. Damit könnten Arbeitnehmer nunmehr auch in dem Gerichtsbezirk klagen, in dem sie gewöhnlich arbeiten. [Mehr ...](#)

Während der Arbeitszeit zum Arzt

Ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach Möglichkeit seine Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Wer als Berufstätiger zum Arzt muss, hat damit gleich zwei Probleme: zeitnah beim Arzt einen Termin zu bekommen und diesen außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren.

Letzteres gelingt Vollzeitbeschäftigten nur selten, weil nicht jede Behandlung in der Notaufnahme abends oder am Wochenende zu bekommen ist. Im Wesentlichen sind drei Fallgruppen zu unterscheiden und rechtlich zu würdigen:

1) In einem akuten Erkrankungsfall mit ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit: In einem solchen Fall (z.B. Grippe, Zahntzündung, Unfall) steht es außer Frage, dass ein Arztbesuch während der Arbeitszeit möglich und notwendig ist. Der Arbeitsausfall geht zu Lasten des Arbeitgebers und der Lohn wird fortgezahlt.

2) In einem akuten Erkrankungsfall, der zeitnahe ärztliche Behandlung bedarf: In einem solchen Fall (z.B. Verletzung, herausgefallene Zahnplombe, Komplikationen nach Behandlungen, Schmerzen) ist der Arbeitnehmer im notwendigen Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen. In der Regel greift hier der Freistellungsanspruch aus § 616 Satz 1 BGB wonach auch der Lohnanspruch bestehen bleibt. Detailliertere Regelungen finden sich in vielen Tarifverträgen.

3) Nicht anders planbarer Arztbesuch: Der wohl häufigste Fall in der Praxis ist der, dass man einen Arzt aufsuchen muss, aber außerhalb der eigenen Arbeitszeit keinen Termin bekommt. Hier muss wieder differenziert werden. Handelt es sich um notwendige Untersuchungen, die der Arzt nur zu bestimmten Zeiten durchführt, ist der Arbeitnehmer bei Lohnfortzahlung freizustellen.

Eine Einschränkung der freien Arztwahl des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber findet nicht statt.

Handelt es sich um Vorsorgeuntersuchungen, die an sich planbar sind, wegen der Terminvergabepraxis des Arztes aber in die Arbeitszeit fallen, so muss der Arbeitnehmer einen Termin außerhalb der Arbeitszeit finden, sich für einen Termin beurlauben lassen oder mit dem Arbeitgeber eine Einigung darüber erzielen, dass die Fehlzeit nachgearbeitet oder mit Überstunden verrechnet wird.

In jeder Fallgruppe ist es ratsam, zeitnah den Arbeitgeber über den Arbeitsausfall zu informieren.

Quelle: Businessportal24, 20.03.2008



PROSOFT EDV-Lösungen GmbH & Co. KG
Software für Zeitarbeit und PSA

Office Deutschland:

D 93047 Regensburg, St.-Kassians-Platz 6
+49 (0) 941/78887-0 Telefax: 78887-20
Email: Hallo@proSoft-edv.de

Postanschrift:

D 93014 Regensburg, Postfach 110 120
Geschäftsführer: Axel-Wilhelm Wegmann

Office Österreich:

A 4625 Offenhausen, Kapsamer Straße 3
+43 (0) 7247/502570 Telefax +43 (0) 7247/5025720
Email: Hallo@proSoft-edv.at

Registergericht Regensburg: HR A 6608
St-Nr.: 172/63507 USt-IdNr: DE 813464700

Gewährleistungs- und Haftungsausschlussklausel zur Verwendung als Anhang zu den Newslettern

DIE IN DIESEM NEWSLETTER ENTHALTENEN NACHRICHTEN DIENEN AUSSCHLIESSLICH IHRER INFORMATION. PROSOFT ÜBERNIMMT KEINE GEWÄHRLEISTUNG UND KEINE HAFTUNG FÜR DIE IN DIESEM NEWSLETTER ENTHALTENEN INFORMATIONEN.

Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen geben lediglich den Kenntnisstand von proSoft zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Newsletters wieder. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in diesem Newsletter gegebenen Informationen aufgrund unregelmäßiger Erscheinungsperioden nicht mehr aktuell sein können. Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen sind keine wie auch immer gearteten Zusicherungen von proSoft. proSoft übernimmt für die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Gewährleistung und keine Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen.

Wir freuen uns über jede Art von Hinweisen und Links auf den Newsletter oder auf einzelne Artikel. Wer allerdings komplette Artikel aus den Newsletter verbreiten will, muss uns unbedingt vorher fragen. Sonst wäre das nämlich eine Urheberrechtsverletzung - selbst wenn der Artikel "nur" in Mailinglisten oder Foren verbreitet wird.

[↑ nach oben](#)